

**Дело C-314/19**

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда**

**Дата на постъпване в Съда:**

16 април 2019 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Испания)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

12 март 2019 г.

**Жалбоподател:**

R.C.C.

**Ответник:**

M.O.L.

---

**Предмет на главното производство**

Предявен от служителка в нотариална кантора иск за защита срещу уволнение.

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

Да се определи дали Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности се прилага спрямо служителка в нотариална кантора.

Правното основание е член 267ДФЕС.

## Преюдициален въпрос

Прилага ли се член 1, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23/[ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности], и следователно съдържанието на тази директива, в хипотеза, при която нотариус, който е държавен служител, но същевременно е работодател на работещите при него служители и правоотношението му с тези служители се урежда от общото трудово право и от колективния трудов договор в тази област, заема мястото на предходен, прекратил дейността си, нотариус, приемайки служебния му архив, продължавайки дейността на същото работно място и със същите материални ресурси и запазвайки трудовото правоотношение на служителите, работили за предходния нотариус, заемал това място?

## Разпоредби от правото на Съюза

Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности. Член 1, параграф 1, буква а).

## Разпоредби от националното право

- Ley de 28 de mayo 1862, Orgánica del Notariado (Устройствен закон от 28 май 1862 г. за нотариусите)

Член 1: „Нотариусът е държавен служител, на който е възложено да удостоверява в съответствие със закона договори и други извънсъдебни документи.

На територията на страната тези дейност се извършва само от такива държавни служители“.

- Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (Декрет от 2 юни 1944 г., с който се приема окончателният текст на Правилника за нотариусите и нотариалната дейност), изменен с Real Decreto 457/2007 (Кралски декрет 457/2007) от 19 януари 2007 г. и с Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (Кралски декрет 140/2015 от 6 март 2015 г. за определяне на районите на действие на нотариусите).

Член 69: „[Канцелария означава] организирана съвкупност от човешки и материални ресурси за изпълнение на посочената цел [извършване на нотариални и други предвидени в закона действия]“.

Член 272: „Служебният архив на нотариуса съдържа официални и други документи, включвани в същия всяка година [...]“.

– Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците)

Член 44

„1. Прехвърлянето на предприятие, на място на дейност или на самостоятелна производствена единица само по себе си не прекратява трудовите правоотношения, като новият работодател встъпва в правата и задълженията на предишния работодател по трудовите договори и във връзка със социалното осигуряване, включително в задълженията относно пенсиите, съгласно предвидените в приложимата специална уредба условия, и по принцип във всички задължения в областта на допълнителната социална закрила, които прехвърлителят е договорил.

2. За целите на настоящия член прехвърляне на предприятие е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който се запазва като организирана съвкупност от ресурси за извършване на основна или спомагателна стопанска дейност“.

Член 51, параграф 1: „По смисъла на разпоредбите на настоящия закон „колективно уволнение“ означава прекратяването на трудовите договори по икономически, технически, организационни или производствени причини [...]“.

Член 52, буква с): „[Трудовият договор може да бъде прекратен], когато настъпи някое от основанията, предвидени в член 51, параграф 1, и прекратяването засяга по-малък брой [работници или служители] от посочения в тази разпоредба“.

Член 53

„1. При прекратяване на трудовия договор на основанията, посочени в предходния член, трябва да се спазят следните изисквания:

а) работникът или служителят да бъде уведомен писмено за причината за уволнението,

б) на работника или служителя да бъде предоставено, едновременно с писменото уведомление, обезщетение в размер на трудовото му възнаграждение за 20 дни, за всяка година трудов стаж, като за периодите под една година обезщетението е пропорционално на броя

на месеците, през които лицето е работило, и общият му размер не може да надвишава 12 месечни заплати“.

#### Член 56

„1. Когато уволнението бъде признато за незаконно, в 5-дневен срок от връчването на съдебното решение работодателят възстановява работника или служителя на работа в предприятието или му изплаща обезщетение в размер на трудовото му възнаграждение за 33 дни, за всяка година трудов стаж, като за периодите под една година обезщетението е пропорционално на броя на месеците, през които лицето е работило, и общият му размер не може да надвишава 24 месечни заплати. Ако работодателят избере да изплати обезщетение, трудовото правоотношение се счита за прекратено от датата на действителното преустановяване на работата“.

- Convenio Colectivo para empleados de notariías del Colegio notarial de Albacete (Колективен трудов договор за служителите в нотариални кантори на Нотариалната камара на Албасете, отменен през 2010 г.).

Член 16: „Трудовият договор спира да действа, съответно се прекратява на основанията, предвидени в членове 45 и 49 от Статута на работниците.

Независимо от горното, когато поеме нотариална кантора, нотариусът запазва трудовите правоотношения със служителите на предходния нотариус, ако това се допуска от действащото законодателство, или обезщетява служителите, които не задържа на работа, съгласно предвиденото в действащото позитивно право за отделния случай.

[...]“.

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (Национален колективен трудов договор на нотариусите и техните служители) (BOE от 23.8.2010 г.)

Член 55: „Прекратяването на трудовото правоотношение поради преместване или отсъствие на нотариуса дава право на служителя да получи обезщетението, което е предвидено в действащото законодателство за преместване или прекратяване на трудовия договор по обективни причини [понастоящем съгласно член 40, параграф 1 или член 52, буква с) от Статута на работниците обезщетението е в размер на трудовото възнаграждение за 20 дни, за всяка година трудов стаж, като за периодите под една година е пропорционално на броя на месеците, през които лицето е работило, и общият му размер не може да надвишава 12 месечни заплати], като обезщетението зависи от действително отработеното време при оттеглящия се нотариус. Посоченото обезщетение не се дължи в следните случаи:

Когато в хипотезата на сдружаване на нотариуси служителят запази трудовото си правоотношение с останалите нотариуси.

Когато преди или по време на преместването служителят се договори с друг нотариус да продължи да работи.

Когато служителят последва нотариуса на новото му място на дейност.

[...]“.

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (II Национален колективен трудов договор на нотариусите и техните служители) (BOE от 16.9.2017 г.)

Член 50: „Прекратяването на трудовото правоотношение поради преместване (изискващо промяна на местоживеенето) или отсъствие на нотариуса дава право на служителя да получи обезщетението, което е предвидено в действащото законодателство за преместване или прекратяване на трудовия договор по обективни причини [понастоящем съгласно член 40, параграф 1 или член 52, буква с) от Статута на работниците обезщетението е в размер на трудовото възнаграждение за 20 дни, за всяка година трудов стаж, като за периодите под една година е пропорционално на броя на месеците, през които лицето е работило, и общият му размер не може да надвишава 12 месечни заплати], като обезщетението зависи от действително отработеното време при оттеглящия се нотариус. Посоченото обезщетение не се дължи в следните случаи:

1. Когато в хипотезата на сдружаване на нотариуси служителят запази трудовото си правоотношение с останалите нотариуси.
2. Когато преди или по време на преместването служителят по своя инициатива се договори с друг нотариус да продължи да работи, стига нотариусът, с който се договоря, да признае стажа му за целите на евентуално обезщетяване.
3. Когато служителят последва нотариуса на новото му място на дейност.

[...]“.

- Решения на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) от 15 декември 2004 г. и от 23 юли 2010 г.

### **Кратко представяне на фактите и на главното производство**

- 1 Г-жа R.C.C, жалбоподател в главното производство, е служител в нотариалната кантора в община Пиедрабуена от 7 февруари 1979 г. до

16 юни 2017 г., като работи за различни нотариуси, заемали това място през този период.

- 2 На 13 януари 2016 г. мястото за нотариус е заето от г-жа М.О.Л., ответник в главното производство. На 16 юни 2017 г. г-жа R.C.C получава заповед за уволнение от г-жа М.О.Л., в която се посочва, че уволнението е по икономически причини, признава се, че то е незаконно, и съответно се изчислява обезщетението при уволнение.
- 3 Г-жа R.C.C предявява иск пред Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2 на Сиудад Реал, Испания), като моли уволнението ѝ да бъде признато за недействително или при условията на евентуалност — за незаконно. Тя твърди в частност, че за изчисляването на дължимото обезщетение е трябвало да се вземе предвид датата, на която е започнала да работи в нотариалната кантора, а не датата, на която е започнала да работи за г-жа М.О.Л.
- 4 С решение от 7 март 2018 г. Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2 на Сиудад Реал) отхвърля иска. В това решение, макар да се признава, че уволнението е незаконно, се приема, че съгласно действащия колективен трудов договор датата, която трябва да се вземе предвид за целите на изчисляването на обезщетението, е 13 януари 2016 г.
- 5 Г-жа R.C.C обжалва това решение пред Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha (Висш съд на Кастилия-Ла Манча, Испания). Тази юрисдикция има съмнения относно приложимостта на Директива 2001/23/ЕО спрямо разглеждания случай — въпрос от решаващо значение за определянето на стажа, който трябва да се вземе предвид за целите на изчисляването на обезщетението — поради което решава да отправи настоящото преюдициално запитване до Съда.

#### **Основни доводи на страните в главното производство**

- 6 Наред с други основания за обжалване, жалбоподателят изтъква и това, че датата, която трябва да се вземе предвид за целите на изчисляването на обезщетението, е 7 февруари 1979 г.; ответникът смята, че релевантната дата в това отношение е 13 януари 2016 г.

#### **Кратко изложение на мотивите за преюдициалното запитване**

- 7 Запитващата юрисдикция обяснява, че в Испания нотариусът е държавен служител, който заема съответното място за нотариус въз основа на конкурс, но същевременно има качеството на работодател за своите служители, с които е обвързан посредством трудови договори, уредени изцяло от общото трудово законодателство и от правото на Съюза, и е длъжен да се включи



към специалната социалноосигурителна схема за самостоятелно заети лица (Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos —RETA). Освен това нотариусите договарят със служителите си (чрез съответните представители) колективни трудови договори, които до 2010 г. се прилагат за отделна част от територията на страната, а след това — на национално равнище.

- 8 Когато даден нотариус бъде преместен или пенсиониран, новият нотариус, който може да реши дали да продължи дейността в помещенията на същата кантора, е длъжен да пази в продължение на 25 години служебния архив на предходния нотариус, предоставяйки по искане на заинтересованите лица преписи и удостоверения за извършените от предходния нотариус действия, като обичайно (но не задължително съгласно закона) новият нотариус запазва служителите и оборудването, т. нар. „канцелария“. Не съществува изрична специална норма, нито разпоредба от колективен трудов договор относно положението на служителите в случай на уволнение, освен при преместване или отсъствие на нотариуса.
- 9 Запитващата юрисдикция счита, че в настоящия случай е налице уволнение по икономически причини — което следователно не произтича от преместването на нотариуса — спрямо което безспорно се прилагат общите правила относно този вид уволнение и по отношение на което е от съществено значение да се определи релевантният стаж, независимо дали посоченото уволнение е законно или незаконно, тъй като и в двата случая възниква право на обезщетение, което се изчислява въз основа на реалното възнаграждение на работника или служителя и на стажа, и е в определени граници според това дали уволнението е законно или незаконно.
- 10 Според запитващата юрисдикция, имайки предвид обстоятелството, че от 7 февруари 1979 г. служителката без прекъсване и по силата на обикновен трудов договор работи за различните нотариуси, които последователно заемат мястото за нотариус в община Пиедрабуена, като полага труд на едно и също работно място и по-ранният ѝ стаж е признат от предходните нотариуси, заемали това място, а от 13 януари 2016 г. неин работодател става новият нотариус, г-жа М.О.Л, която запазва трудовите правоотношения на служителите на предходния нотариус на същото работно място, където се води служебният архив, и при същите материални условия, без обаче да признае по-ранния стаж, и която впоследствие решава да уволни служителката по икономически причини, възниква въпросът дали описаният случай попада в приложното поле на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности, който предвижда, че тази директива се прилага „към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от

предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на юридическо прехвърляне или сливане“.

- 11 Запитващата юрисдикция отбелязва, че ако искът за защита срещу уволнение бъде уважен и се приеме, че Директива 2001/23/ЕО е приложима в разглеждания случай, то датата, релевантна за определяне на стажа за целите на изчисляването на обезщетението, би била 7 февруари 1979 г. в съответствие с предвиденото в тази директива. Освен това запитващата юрисдикция припомня, че националното общо трудово право не изключва тези служители от приложното поле на трудовото законодателство и че в колективните трудови договори (които във всеки случай не могат да противоречат на законовата уредба, нито на правото на Съюза) е уредено само положението, възникващо при прекратяване на трудовия договор вследствие на преместване на нотариуса.
- 12 Накрая, запитващата юрисдикция се позовава на оскъдната национална съдебна практика в областта на трудовите правоотношения между нотариусите и техните служители. От една страна, тя цитира решението на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 15 декември 2004 г., в което във връзка с разпоредба от Правилника за нотариусите от 1956 г. се посочва, че същата трябва да се счита „по необходимост за отменена, поне от влизането в сила на Закона за статута на работниците, чиято дерогираща разпоредба лишава от действие противоречащите на този закон разпоредби. Сред специалните трудовите правоотношения, уредени в член 2, не е споменато това на служителите в нотариалните кантори, а сред изброените в член 49 основания за прекратяване на трудовия договор не е споменато прекратяването на дейността на работодателя, освен в хипотезите на пенсионирането или смъртта му и на прекратяване на трудовия договор по обективни причини в случаите по член 51 и член 52, буква с) от Статута на работниците. Това предполага, че продължават да действат само тези разпоредби от Декрета за приемане на Правилника за нотариусите, които са съвместими с уредбата на трудовото правоотношение в Статута на работниците, а разпоредбите, отнасящи се до прекратяването на трудовия договор, не попадат в тази хипотеза“. От друга страна, запитващата юрисдикция посочва решението на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 23 юли 2010 г., в което се приема, че правната природа на изпълняваните от нотариуса държавни функции „не засяга качеството му работодател, тъй като са изпълнени условията по член 1, параграф 2 от Статута на работниците, което означава, че той трябва да изпълнява задълженията, наложени на работодателя от трудовото законодателство [...]“, но в което решение по-нататък се допълва, че „нотариусът не разполага с такава организирана съвкупност от човешки и материални ресурси, която при прехвърлянето на съответната кантора, където е извършвал дейността си, може да доведе до правоприемство между предприятия, тъй като последователните му назначения и съответните му премествания зависят от правителството на държавата и освен това само заради назначението си в конкретна нотариална кантора нотариусът не се превръща в субект, който притежава характеризиращата тази кантора



организирана съвкупност, а само в пазител на служебния архив и във видим ръководител на извършваната в тази кантора държавна дейност — която не представлява държавна служба strictu sensu“.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ